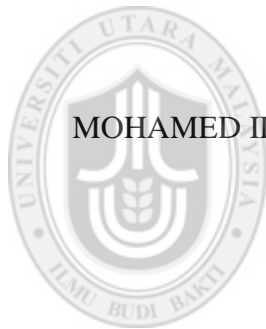


Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN PENGHAYATAN AGAMA TERHADAP
PRESTASI PEKERJA BANK ISLAM MALAYSIA BERHAD DI NEGERI
KEDAH DARUL AMAN



Disediakan oleh:

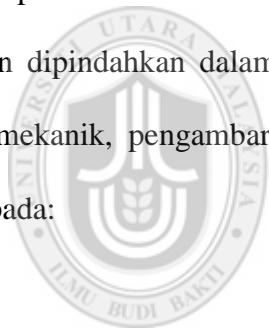
MOHAMED IDRIS BIN MOHAMED SHAHABUDEEN

UUM
Universiti Utara Malaysia

Kertas Penyelidikan ini dihantar kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Untuk Memenuhi Syarat untuk Master of Science (Management)

Kebenaran Penggunaan Tesis

Tesis ini dikemukakan untuk memenuhi keperluan Ijazah Sarjana (Master) daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti Utara Malaysia membenarkan tesis ini dibaca. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin tesis ini dalam apa jua bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau bahagian-bahagian tertentu untuk tujuan ilmiah diberikan oleh mana-mana penyelia saya atau Dekan Fakulti. Adalah difahami bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan tesis ini atau mana-mana bahagiannya untuk tujuan mendapatkan keuntungan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah difahami juga bahawa pengiktirafan hendaklah diberikan kepada asalnya dan Universiti Utara Malaysia di atas penggunaan bahagian-bahagian daripada tesis ini tidak boleh diterbitkan, disimpan dalam cara boleh dipergunakan lagi, ataupun dipindahkan dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang cara baik dengan elektronik, mekanik, pengambaran semula, perakaman dan sebagainya tanpa izin terlebih dahulu daripada:



UUM
Universiti Utara Malaysia

School of Business Management

UUM College of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Tanpa mengambil kira pelbagai kajian terhadap prestasi kerja, etika kerja Islam dan penghayatan agama di tempat kerja, semua topik ini kekal sebagai topik yang paling popular dibincangkan di kalangan penyelidik pada akhir-akhir ini. Ini adalah kerana kes yang tidak beretika yang berterusan dan kurangnya kesedaran agama dalam organisasi telah menyebabkan pekerja mempunyai prestasi kerja yang kurang baik. Ini merupakan sebab utama kajian ini dijalankan. Kajian ini memberi penekanan kepada penghayatan agama dari perspektif Islam yang menggalakkan individu untuk mengaplikasikan etika kerja Islam dalam kehidupan harian. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk menerokai dari sudut pandang sebuah organisasi Islam mengenai hubungan antara etika kerja Islam dan Keagamaan kepada prestasi kerja. Hasil hubungan ini menunjukkan kajian yang signifikan di setiap pembolehubah yang terlibat. Penemuan ini disokong oleh satu teori yang menjadi asas utama, iaitu 'Teori Tingkah laku Terancang', yang memberi tumpuan kepada "Persepsi Kawalan Tingkah laku". Ini diakhiri dengan perbincangan mengenai penemuan penyelidikan, implikasi dan batasan kajian, dan cadangan untuk kajian akan datang.

Kata Kunci: *Prestasi kerja, etika kerja Islam, keagamaan, keterlibatan kerja.*

ABSTRACT

Regardless of numerous studies on job performance, Islamic work ethics and religiosity in workplace, all of these topics continuously remain as the most popular topics discussed among researchers in the recent years. This is because of the continuance of unethical cases and lack of religious realization in the organizations which lead employees to disengage and not performing well. This is the reason why this study was conducted. This study put emphasizes on Islamic religiosity which encourage an individual to apply Islamic work ethics in daily live. Additionally, this study is intended to explore the view from an Islamic organization on the relationship between Islamic work ethics and religiosity on job performance. The findings of this study show a significant relationship on each variable and mediating effect of work engagement. The findings are supported by one main underpinning theory, namely Theory of Planned Behavior, which focuses on Perceived Behavioral Control. The article concludes with a discussion of the research findings, implications and limitations of the study, and recommendation for future research.

Keyword: *Job Performance, Islamic work ethics, religiosity, work engagement.*

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur kepada Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya serta berkat usaha, kesabaran dan keredhaan yang diberikanNya tesis ini dapat disempurnakan jua dalam tempoh masa yang ditetapkan sebagai memenuhi syarat Sarjana (MSc. Management). Penghargaan yang tidak terkira saya ucapkan kepada dua penyelia saya iaitu Dr. Mohd Shahril Ahmad Razimi kerana telah memberikan tunjuk ajar yang tidak ternilai dan tidak jemu-jemu melayan saya dalam menyiapkan tesis ini. Begitu juga dengan kedua-dua bakal penilai tesis ini yang diharapkan dapat memberi tunjuk ajar dan penilaian yang baik terhadap thesis ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga kepada para sahabat-sahabat PhD yang telah membantu secara langsung dan tidak langsung sewaktu menjalankan kajian ini, En Saiful Hafizi, En Saiful Islam, En.Aizat, serta rakan-rakan Master saya En hafizi dan En.sharizor kerana sudi meluangkan masa, memberi pendapat dan tunjuk ajar bagi membantu untuk memantapkan tesis ini. Setinggi tinggi penghargaan juga diucapkan kepada semua pensyarah yang telah mendidik saya sehingga ke tahap ini.

Tidak pernah dilupakan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu dan arwah bapa saya iaitu Robeah binti Hamid serta Mohamed Shahabudeen Sulaiman dan juga keluarga mertua saya yang tercinta yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik dan sentiasa mendoakan kejayaan anakanda sehingga ke hari ini. Jutaan terima kasih dan sayang kepada isteri tercinta Faezah binti Ismail yang banyak membantu, memahami, bersabar dan memberi galakan untuk menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih juga kepada adik beradik dan sanak saudara saya yang sentiasa memberi dorongan dan menyokong saya dalam menyiapkan tesis ini. Semoga hasil daripada kajian ini akan dapat memanfaatkan kita dalam usaha untuk meneroka bidang pengajian Islam. Sekian, terima kasih

ISI KANDUNGAN

Kebenaran Menggunakan Thesis.....	i
Abstract.....	ii
Abstrak.....	iii
Penghargaan.....	iv
Isi Kandungan.....	vi
Senarai Jadual.....	x

BAB 1: PENGENALAN

1.0 Latar Belakang Penyelidikan	1
1.1 Penyataan Masalah	3
1.2 Persoalan Penyelidikan	6
1.3 Objektif Penyelidikan	6
1.4 Signifikan Penyelidikan	6
1.5 Skop Penyelidikan	7
1.6 Definisi Konsep	8
1.6.1 Prestasi Kerja	8
1.6.2 Etika Kerja Islam	8
1.6.3 Keagamaan	8
1.7 Kesimpulan	9

BAB 2 ULASAN KARYA

2.0 Pendahuluan	10
2.1 Prestasi kerja	10
2.2 Etika Kerja Islam	14
2.3 Penghayatan Agama	16

2.4 Hubungan Antara Pembolehubah dan hipotesis	20
2.4.1 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja	20
2.4.2 Hubungan antara Penghayatan Agama dengan Prestasi Kerja	23
2.5 Kerangka Teori	24
2.6 Kerangka Hipotesis	26
2.7 Rumusan	26
BAB 3 : METODOLOGI	
3.0 Pendahuluan	27
3.1 Kerangka Teori	27
3.1.1 Pembolehubah Tidak Bersandar	28
3.1.2 Pembolehubah Bersandar	28
3.2 Hipotesis	28
3.3 Definisi Pembolehubah	29
3.3.1 Prestasi Kerja	29
3.3.2 Etika Kerja Islam	29
3.3.3 Penghayatan agama	29
3.4 Rekabentuk Kajian	30
3.5 Populasi dan Teknik Persampelan	31
3.6 Instrumen Penyelidikan	32
3.8 Pengukuran Pembolehubah	35
3.9 Sumber Data	36
3.8.1 Data Primer	36
3.8.2 Data Sekunder	36
3.9 Kajian Rintis	37

3.10 Teknik Analisis Maklumat	37
3.10.1 Ujian Kebolehpercayaan	38
3.10.2 Analisa Korelasi	39
3.10.3 Ujian Regresi Berganda	40
3.11 Kesimpulan	40
BAB 4 : Analisis Data dan Hasil Kajian	
4.0 Pendahuluan	41
4.1 Analisis Deskriptif dan Demografi Responden	42
4.2 Ujian Kebolehpercayaan	46
4.3 Analisa Kolerasi	48
4.4 Analisis Regresi	49
4.5 Analisis Regrasi Berganda	50
4.6 Kesimpulan	51
BAB 5 : Perbincangan Dan Kesimpulan	
5.0 Pendahuluan	52
5.1 Gambaran Keseluruhan Kajian	52
5.2 Hasil Perbincangan	53
5.2.1 Menentukan hubungan antara Etika Kerja Islam dan prestasi kerja	53
5.2.2 Menentukan hubungan antara Keagamaan dan prestasi kerja	54
5.2.3 Kesan Etika Kerja Islam dan Keagamaan kepada Prestasi Kerja	54
5.3 Cadangan Penyelidik tentang Kajian	55
5.4 Cadangan Kajian Masa Depan	55
5.5 Limitasi Kajian	56
5.6 Kesimpulan	57

Lampiran 1

1. Kebenaran Kaji Selidik
2. Soalan Kaji Selidik

Lampiran 2

1. Statistik Kolirasi
2. Statistik Diskriptif
3. Analisis Frekuensi
4. Ujian Normaliti
5. Analisis Regresi
6. Analisis Kebolehpercayaan
7. Analisis Kesahihan



SENARAI JADUAL

Jadual 3.1: Kerangka teori.....	27
Jadual 3.2: Kerangka Hipotesis.....	28
Jadual 3.3: Jadual Pemilihan Sample- Krejcie & Morgan	31
Jadual 3.4: Jadual Jumlah Populasi.....	32
Jadual 3.5: Sumber Soalan Penyelidikan.....	34
Jadual 3.6: Skala Penarafan.....	35
Jadual 3.7: Jadual Cronbach's Alpha.....	38
Jadual 3.8: Bacaan Keputusan Cronbach's Alpha.....	39
Jadual 4.1a :Jadual Demografik Jantina.....	42
Jadual 4.1b : Jadual Demografik Umur.....	43
Jadual 4.1c : Jadual Demografik Pendidikan.....	43
Jadual 4.1d : Jadual Demografik Pengalaman.....	44
Jadual 4.1e : Jadual Demografik Pangkat.....	44
Jadual 4.1f : Jadual Demografik Pendapatan.....	45
Jadual 4.1g : Jadual Demografik Status Perkahwinan.....	45
Jadual 4.2a : Analisa Kebolehpercayaan Prestasi Kerja.....	46
Jadual 4.2b : Analisa Kebolehpercayaan Etika Kerja Islam.....	47

Jadual 4.2c : Analisa Kebolehpercayaan Keagamaan.....	47
Jadual 4.3 : Analisa Kolerasi.....	48
Jadual 4.4 : Analisa Regrasi.....	49
Jadual 4.4b : Analisa Kecekapan.....	49
Jadual 4.5 : Analisa Regrasi Berganda.....	50



BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.0 Latar Belakang Penyelidikan

Malaysia dikenali sebagai negara Islam yang berbilang bangsa, kaum dan agama. Malaysia juga dikenali sebagai hab atau rujukan untuk perbankan Islam di seluruh dunia. Oleh itu, perbankan Islam Malaysia harus menunjuk contoh teladan yang baik dari segi pengurusan kewangan mahupun dari segi Etika Kerja Islam serta aspek penghayatan agama. Staf perbankan Islam harus mempunyai Etika Kerja Islam yang baik untuk membuktikan pada dunia bahawa perbankan Islam adalah pilihan yang terbaik berbanding perbankan konvensional. Di Malaysia terdapat banyak bank yang menawarkan perbankan Islam yang wujud tetapi yang menjadi pilihan ramai adalah Bank Islam Malaysia Berhad.

Perbankan Islam sekarang menjadi pilihan bagi orang Islam dan bukan Islam tetapi adakah staf bank Islam mempunyai nilai Etika Kerja Islam dan penghayatan agama seiring dengan kehendak perbankan Islam. Tambahan pula, menurut Zainal, Shaari, & Ali (2008) pekerja bank Islam yang terlatih akan memberi impak yang positif dan membawa kepada pertumbuhan yang mampan perbankan Islam di Malaysia. Walau bagaimanapun, manusia adalah bersifat kompleks dan sukar untuk mengekalkan prestasi pekerja yang baik jika pekerja itu sendiri tidak mempunyai semangat kekitaan kepada organisasi. Menurut Kilani (2010) kita mungkin boleh menggajikan pekerja tetapi ia adalah mustahil untuk membeli minda pekerja, jiwa, dan hati. Selain itu, dalam Islam juga menganjurkan kita supaya lebih beretika dalam kerja, Rasulullah S.A.W bersabda,

"Sesungguhnya yang terbaik di antara kalian adalah yang paling baik akhlaknya."

(HR al-Bukhari dan Muslim)

The contents of
the thesis is for
internal user
only

REFERENCE

- Abbasi, A.S., Rehman, K., & Abbasi, S.H. (2012). "Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value". *Science International Journal*, 24(4), 521-530.
- Abbasi, A.S., & Rana, A.H. (2012). "Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees". *Science International Journal*, 24(4), 513-519.
- Abdi, M.F., Nor, S.F., & Radzi, N.Z. (2014). "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment". *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Abeng, T. (1997), Business ethics in Islamic context: perspective of a Muslim Business Leader, *Business Ethics Quarterly* 7(3): pp.47-54.
- Abdul Monir Yaacob. (10 Januari 1997). Nilai dan Etika Pengurusan. Utusan Malaysia, P.6:1.
- Ahmad, K. (1976). Islam: Its meaning and message. *Islamic Council of Europe*. London
- Ahmed, S. (2009). Religiosity and presence of character strengths in American Muslim youth. *Journal of Muslim Mental Health*, 4(2), 104-123.
- Aidit Haji Ghazali. (1993). Pengurusan berteraskan Islam. Dlm. Nik Mustapha Nik Hassan & Siti Fatimah Abd. Rahman, *Budaya kerja dan pembangunan masyarakat satu kefahaman*. Kuala Lumpur: IKIM.
- Ajzen, I. 1988. *Attitudes, Personality, and Behavior*. Milton-Keynes, England: Open University Press
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education (UK).

- Alam, S. S., Janor, H., Zanariah, Wel, C. A., & Ahsan, M. N. (2012). Is Religiosity an Important Factor in Influencing the Intention to Undertake Islamic Home Financing in Klang Valley. *World Applied Sciences Journal* 19 (7), 1030-1041.
- Al-Bukhari, M. (1987). *Sahih al-Bukhari*. Hamdaan Publications.
- Al-Homayan, A. M. (2013). *The Mediating-Moderating Effects of Job Stress and Organizational Support on the Relationship Between Job Demands Resources and Nurses' Job Performance in Saudi Public Hospitals* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Ali, A.J. & Al-Owaidan, A. (2008), "Islamic work ethics: a critical review". *Cross Cultural Management an International Journal*, 15 (1), pp.5-19.
- Alhyasat, K. M. K. (2012). The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). "The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers". *International Journal of Business & Management*, 6(4), 136-149.
- Barhem, B., Younies, H. & Muhamad, R. (2009). "Religiosity and Work Stress Coping Behavior of Muslim Employees". *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(2), 123-137.
- Basharat, T. (2009). The Characteristic Features of Worship as Propounded by Islam. *Al-Adwa*, 24, 27-41.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought.

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of business ethics*, 60(2), 131-145.
- Benefiel, M., & Fry, L. W. (2008). Spirituality and Religion in the Workplace: An Overview and a Way Forward.
- Bonache, J., & Noethen, D. (2014). The impact of individual performance on organizational success and its implications for the management of expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 1960-1977.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In E. Schmitt, W. C. Borman & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco: JosseyBass
- Cherrington, D. (1980). "Work Ethic: *Working Values and Values that Work*". AMACOM, New York, NY.
- Cohen, A. B., Pierce, J. D., Jr., Chambers, J., Meade, R., Gorvine, B. J., & Koenig, H. G. (2005). "Intrinsic and extrinsic religiosity, belief in the afterlife, death anxiety, and life satisfaction in young Catholics and Protestants". *Journal of Research in Personality*, 39(3), 307-324.
- Conroy, S. J., & Emerson, T. L. (2004). Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness among Students. *Journal of Business Ethics*, 383-396.
- Hage, J. (2013). "Influence of Religion and Religiosity on Leadership Practices in the Workplace: A Quantitative Correlation Study". (Doctoral dissertation, University of Phoenix). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses Database. (AAT 3538843)
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business research methods* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.

- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). "From thought to action: Employee work engagement and job performance". In Bakker AB and Leiter MP (eds) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 147–163.
- Faris, N., & Parry, K. (2011). "Islamic Organizational Leadership within a Western Society: The Problematic Role of External Context". *The Leadership Quarterly*, 22(1), 132-151.
- Hage, J. (2013). "Influence of Religion and Religiosity on Leadership Practices in the Workplace: A Quantitative Correlation Study". (Doctoral dissertation, University of Phoenix). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses Database. (AAT 3538843)
- Hashi, A. A. (2011). Islamic ethics: An outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(03).
- Haron, S., Ahmad, N., & Planisek, S. I. (1994). Bank Patronage Factors of Muslim and Non-Muslim Customers. *International Journal of Bank Marketing Vol. 12 No. 1*, 32-40.
- Haroon, M., Zaman, H. M. F., & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Idris, A. R., Naziman, K. N., Januri, S. S., Asari, F. F., Muhammad, N., Sabri, S. M., et al. (2011). Religious Value as the Main Influencing Factors to Customers Patronizing Islamic Bank. *World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue on Bolstering Economic Sustainability)*, 8-13.
- Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). "The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y". *Science International*, 25(3), 611-617.
- Katzenbach, J. R. (2000). *Peak performance: Aligning the hearts and minds of your employees*. Harvard Business Press.

- Kendler, K.S., Liu, X.L., Gardner, C.O., McCullough, M.E., Larson, D., & Prescott, C.A. (2003). "Dimensions of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorders". *Am J Psychiatry*, 496–503. Retrieved from <http://ajp.psychiatryonline.org>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2005). Practical research. *Planning and design*, 8, 133-160.
- Loup, R., & Koller, R. (2005). The road to commitment: Capturing the head, hearts and hands of people to effect change. *Organization Development Journal*, 23(3), 73.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- McEvoy, G., and Cascio, W. (1989), "Cumulative Evidence of the Relationship between Employee Age and Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, N. 1, pp. 11 - 17.
- Muslim, I. (1971). *Sahih Muslim*.
- Nasr, S.H. (1984). "Islamic Work Ethics". *Hamdard Islamicus*, 7(4): pp. 25-35.
- Nunnally, J. (1978). C. (1978). Psychometric theory. *McGraw-Hill, New York*.
- Osman-Gani, A.M., Hashim, J. & Ismail, Y. (2013). "Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance". *Employee Relations*, 35 (4), 360-376.
- Parsa, H., Hezarjarib, H. N., & Mohammadi, M. M. (2015). "The relationship between Islamic ethics of job with job performance of staffs". *Science Road Journal*, 3(4), 134-140
- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive*, 13(2), 37-48.
- Rahim Abdullah (17 Februari 1997). Tanda-tanda Organisasi Bermasalah. *Utusan Malaysia*, pp. 6:1.

- Rashid, M., & Ibrahim, S. (2008). "The effect of culture and religiosity on business ethics: A cross-cultural comparison". *Journal of Business Ethics*, 82(4), 907-917.
- Rizk, R.R., (2008), "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics", *Social Responsibility journal*, 1(2), 246-254.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635
- Rokhman, W. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.
- Rokhman, W. & Hassan, A. (2011). "The Effect of Islamic Work Ethic on Organizational Justice". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 1-7.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Sai, Mei Ling. (2014). "An investigation on factors of work stress influence job performance: Moderating social support". *Master thesis*, Universiti Utara Malaysia
- Sharabi, M. (2012). "The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree". *International Journal of Social Economics*, 39 (11), 824-843.
- Shukri Ahmad dan Razali Mat Zain (2001). *Adab dan Etika Kerja Islam dalam Organisasi*. Sintok : Universiti Utara Malaysia.
- Siddiqui, M. N. (2014). Success of an Organization is a result of Employees Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), 179-201.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Research methods for business: A skill building approach. Wiley.

- Sulaiman, M., Ahmad, K., Sbaih, B., & Kamil, N. M. (2014). The perspective of Muslim employees towards motivation and career success. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 9(1), 45-62.
- Tessler, M. (2010). "Religion, religiosity and the place of Islam in political life: Insights from the Arab barometer surveys". *Middle Eastern Law & Governance*, 2(2), 221-252.
- Umar, M. & Irfan, S. (2014). "Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes". *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 62- 67.
- Wan Norhasniah Wan Husin. (2012). Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 29(1), 51-60.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Wilson, R. (1997). *Economics, ethics and religion: Jewish, Christian and Muslim economic thought* (p. 115). New York: New York University Press.
- Yousef, D.A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic (IWE) and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*, 53 (4):513 – 537.
- Yousef, D.A. (2000). "The Islamic Work Ethic As A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity: A Study in An Islamic Country Setting". *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-298.